مجلة جامعة الخليل للبحوث- ب
المجلد (7)، العدد (1)، ص (1-30)، 2012

الصفحة الإلكترونية للمجلة
http://journal.hebron.edu/

الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

*د.يحيى محمود النجار   د.عبد الرؤوف أحمد الطلاع
جامعة الأقصى
كلية التربية - قسم علم النفس

الملخــــص:

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني تبعاً لبعض المتغيرات لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان أداتي الدراسة، وهما مقياس الصلابة النفسية ، ومقياس التوافق المهني (إعداد: الباحثين)، وتكونت عينة الدراسة من (200) محاضر من العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة بواقع (156) محاضرا، و(44) محاضرة، وأشارت نتائج الدراسة إلى تمتع الأكاديميين في جامعات قطاع غزة بدرجة متوسطة من الصلابة النفسية ودرجة مرتفعة في التوافق المهني ، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الصلابة النفسية وبين مقياس التوافق المهني، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين في الصلابة النفسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدرجة العلمية العليا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية وذلك لصالح الكليات الإنسانية، وأشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة) ووجود فروق بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية في التوافق المهني لصالح الكليات الإنسانية.

Abstract :

The study aimed to identify the relationship between psychological hardness and professional adjustment attributable to some variables among academics of Gaza universities.The two reseachers designed and used the psychological hardness and professional adjustment scales. The sample consisted of (200) male and female lecturers; 156 were males and 44 were females. The findings showed that the academics of Palestinian universities enjoy a moderate degree of psychological hardness and a high degree of professional adjust-

*بريد الباحث الإلكتروني : ymn2020@hotmail.com

ment. This research found positive correlation between the psychological hardness and professional adjustment measures. However, there are no statistically significant differences in psychological hardness among academics attributable to the variables of sex and university, in addition to the presence of statically significant differences in psychological hardness attributable to the academic degree in favor of higher degrees. Also, there are statistically significant differences in psychological hardness between Humanities and Sciences faculties in favor of the former. Moreover, the fidings indicated that there were no statistically significant differences in professional adjustment attributable to the variables of sex and university besides the existence of differences in professional adjustment between Humanities and Sciences colleges in favor of the former.

المقدمة:

تعد الجامعة قمة الهرم في السلم التعليمي إذ إنها تعد خريجيها إلى سوق العمل مباشرة من خلال التحاقهم بالوظائف العامة والمهن الحرة، وفي الجانب المعرفي يعد الأستاذ الجامعي مصدرا مهما وحيويا في تطوير قابليات الطلبة ورفدهم بالمعلومات والخبرات التي يتحلى بها، إن هذه المهمة بجوانبها المعرفية والانفعالية والمهارية تحتاج إلى دافعية مرتفعة ورضا عن العمل لكي يحقق الأهداف التربوية التي تسعى الجامعة إليها،وتتوقع من أساتذتها القيام بها، فإن هذه التوقعات سرعان ما تكون دون المستوى المطلوب وسبب ذلك يعود إلى عدة عوامل منها متعلقة بالمشكلات المهنية التي تنشأ في مجال العمل والتي ترتبط بالتوافق المهني والنجاح المهني وتظهر بشكل واضح بظروف العمل.وعند الحديث عن الصحه النفسية لا بد من التاكيد على العوامل النفسية التي تساعد الفرد على التوافق مع المواقف التي يتعرض لها ومنها الصلابة النفسية أو المرونه عند تلقي الصدمات حيث تختلف استجابة الأفراد للأحداث الضاغطهَ فمنهم من لا يقوى على المواجهة والآخرون يواجهون تلك الظروف الضاغطه بقوة وصلابة، ومن العوامل النفسية التي تساعد الأفراد على التوافق مع المواقف المختلفة التي يتعرضون لها في حياتهم اليومية، الصلابة النفسية والتي تعرفها كوبازا (Kobassa) بأنها اعتقاد عام لدى الفرد في فعاليته وقدرة على استخدام كل المصادر النفسية والبيئة المتاحه، كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة، (مخيمر: 1996: 277).

وتتمثل أبعاد الصلابة النفسية في أمرين هما: الالتزام وهو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، والتحكم: ويشير إلى مدى إعتقاد الفرد أن باءمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث ويتحمل المسئولية الشخصية عما يحدث له، والتحدي وهو اعتقاد الشخص أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا، مما يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة، ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعده على مواجهة الضغوط بفاعلية (ياغي: 2006: 38).

إن التوافق المهني معناه التلاؤم بين رغبات الأكاديمين والمواقف المرتبطة بعملهم ويتحقق ذلك حينما يتقبلون عملهم، ويبدون رضا عن المكانة الاقتصادية

و ارتياحا عن العلاقة السائدة بينهم وبين الطلبة والأساتذة، ومدى تفهم الإدارة والجامعة لمتطلباتهم وتقديم الدعم الكامل في إنجاز البحوث وإجراءات الترقية العلمية، وتقديم التسهيلات ،وتحمل نفقات الاشتراك في المؤتمرات العلمية لزيادة خبراتهم.وقد أشار (عوض: 1987: 12) إلى أن مظاهر التوافق المهني الرضا عن العمل، حيث إن الرضا يعكس رضا الفرد عن عمله بمكوناته المختلفة، ويصور طبيعة علاقة الفرد بزملاء العمل ووجهة نظره من رؤسائه والمشرفين عليه، ومستوى الأجر والمركز الاجتماعي، ووجهة نظره في بيئة العمل المحيطة.

كما أن هناك عوامل مؤثرة في التوافق المهني بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته، والآخر يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء والمشرفين، والظروف المتعلقة بالعمل أصبحت مهمة في تحقيق التوافق المهني (الخطيب والحديدى :1991: 51).ولأن طبيعة عمل الأكاديمين يختلف عن المهن الأخرى فالمكانة الاجتماعية لمهنتهم متحققة قياسا بالمهن الأخرى التي تعد المكانة الاجتماعية في تلك المهن سببا مهما في سوء توافقهم مع مهنهم، وهناك عامل آخر يتعلق بطبيعة العلاقات الإنسانية مع المسئولين المباشرين، فان شخصيتهم تؤثر على توافق الأكاديمي، فهذه العلاقة إذا كانت إيجابية،فإنها تنعكس على إحداث توافقه المهني وإذا كانت العلاقة سلبية فإنها سبب في سوء توافقه المهني، لأن العلاقة بين الأكاديمي، ومن حوله هي من أهم العناصر فالشعور بالقلق بين العاملين في الجامعة نتيجة للعلاقات المتشنجة تجعل من العمل الجامعي عملاً مملاً والشعور بالإحباط، كما أن مدى إشباع العمل للحاجات النفسية هي غاية في الأهمية في تحقيق التوافق المهني ورضا الفرد عن مهنته.

ونظراً لما يمر به الأكاديميون الفلسطينيون من ضغوطات تشمل جميع مناحي حياتهم اليومية ،التي تشمل النواحي النفسية، والأمنية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتعليمية وهذا يشكل ظروفا ضاغطة على حياة الأكاديمي، وهذا يتطلب منه القدرة على التعامل مع هذه المواقف بطرق مناسبة.وتأسيساً لما جاء أعلاه، ونتيجة للمعايشة اليومية في الحياة الأكاديمية لاحظ الباحثان طرق التعامل الخاصة بالأكاديمي في مواقف الحياة الجامعية المختلفة، التى تفرض عليه وجود مستوى من الصلابة النفسية من أجل تحقيق حالة التوافق المهني له، وهذا ما دفع الباحثين لإجراء الدراسة الحالية كمحاولة متواضعة للكشف عن العلاقة ما بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدي الأكاديميين فى الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

مشكلة الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي الآتي:

هل توجد علاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة؟

ويتفرع من هذا السؤال الاسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الصلابة النفسية لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة؟
- ما مستوى التوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين فى الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الصلابة النفسية والتوافق المهني لدي الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة ،المؤهل العلمي،نوع الكلية).

•هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدي الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة، المؤهل العلمي، نوع الكلية).

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى كل من الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة ،والتعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لديهم، والتعرف على الفروق في الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى الأكاديمين العاملين فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة، المؤهل العلمي، نوع الكلية).

أهمية الدراسة

1. تكمن أهمية الدراسة في أهمية موضوعها الهادف إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية.
2. قد تكون هذه الدراسة إضافة للأطر النظرية والدراسات السابقة في الأدب السيكولوجي.
3. تكمن أهمية الدراسة في أهمية الفئة المستهدفة، وهي الأكاديميون العاملون في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.
4. تكمن أهمية الدراسة في تعرض قطاع غزة للكثير من الظروف الضاغطة وبالتالي الحاجة الملحة للصلابة النفسية لكي يستطيع القاطنون فيه مواجهة هذه الضغوط بفاعلية.
5. قد تفيد هذه الدراسة الباحثين المختصين في إعداد برامج لرفع مستوى الصلابة النفسية والتوافق المهني.

مصطلحات الدراسة

الصلابة النفسية:

هى مجموعة متكاملة من الخصال الشخصية ذات الطبيعة النفسية والاجتماعية، وهى خصال تتضمن (الالتزام، والتحدي، والتحكم)، كما يراها الفرد كخصال مهمة في التصدي للمواقف الصعبة والضاغطة والتعامل معها بنجاح (محمد: 2002).

ويعرف الباحثان الصلابة النفسية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس الصلابة النفسية موضع الدراسة .

التوافق المهني:

عملية مستمرة يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها ،وبينه وبين بيئة العمل (هيجان :2004: 97).ويعرف الباحثان التوافق المهني إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس التوافق المهني موضع الدراسة.

حدود ومحددات الدراسة

-الموضوع الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

-المنهج المتبع الوصفي التحليلي.

-العينة قام الباحثان باختيار العينة بالطريقة الطبقية تكونت من (200) موظف من الاكاديميين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

-الحد المكاني: شمل (جامعة الأقصى، الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة القدس المفتوحة) في قطاع غزة .

– الحد الزماني : تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي 2010-2009م.

-أداتا الدراسة عبارة عن مقياس الصلابة النفسية، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحثين.

-التحليلات الإحصائية المستخدمة عبارة عن النسب المئوية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت).

الدراسات السابقة

بعد عمل مسح شامل للدراسات السابقة لم يجد الباحثان أية دراسة تربط بين متغيرات الدراسة الحالية، سواء عربية أم أجنبية، وذلك في حدود علم الباحثين، ولذا سوف يتناول الباحثان الدراسات التي تناولت عن قرب متغيرات الدراسة الحالية مع متغيرات أخرى.

– دراسة الكندي (2010)هدفت لمعرفة آراء طلبة جامعة الكويت حول دور أعضاء الهيئة التدريسية في تطوير الجانب الأكاديمي للطالب من خلال اهتمامهم بإرشادهم في أثناء قيامهم بدورهم في العملية التدريسية،واستخدمت أداة الدراسة عبارة عن استبانة تحدد مدى اهتمام عضو هيئة التدريس بتوجيه الطالب أكاديمياً، وتكونت عينة الدراسة من (434) طالبا وطالبة من جامعة الكويت، وأظهرت نتائج الدراسة وجود الاهتمامات من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بتطوير الأداء الأكاديمي للطلبة من خلال تشجيعهم باستشاراتهم في المجال الأكاديمي وتوجيههم في أداء واجبات المقرر وأنشطته، وتقديم التغذية الراجعة حولها، وتقديم النصائح لتجنب الرسوب في المقرر الدراسي، وبينت وجود اهتمامات بتوجيه الطلبة وإرشادهم في اختيار الكليات والتخصصات العلمية التي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم والوظيفة المهنية التي يرغبون بها مستقبلاً كما بينت دراسة القريوتي(2010) درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة في دولة الكويت،والعلاقة بين العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (528) موظفاً يعملون في أربع وزارات، وأشارت نتائج الدراسة أن هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وأن الرضا عن العوامل الداخلية أكثر منه عن العوامل الخارجية، وأشارت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين درجة رضا الموظفين وكل من جهة العمل والمؤهلات العلمية ،والخبرة، والجنس، وعدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر. وبينت دراسة فاندن بوس(Vanden Bos(2010 العلاقة ما بين الصلابة النفسية ومتغيرات الضغوط والدعم الاجتماعي، والأدوار لدى مجموعة من العاملين بالمؤسسات التربوية ،واستخدم مقياس الصلابة النفسية،والضغط النفسي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العاملين ذوى الذات الإيجابية يتمتعون بصلابة نفسية تحميهم من الإجهاد النفسي، وأن العاملين ذوي الذات السالبة لديهم سمات شخصية تؤدي بهم إلى تفاقم آثار الإجهاد النفسي لديهم،وأن العاملين أصحاب الصلابة النفسية ظهر لديهم أداء اجتماعي مميز عن الآخرين، وأشارت دراسة أبو غالي، وبسيسو (2009) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (120) مديرا ومديرة، وأظهرت النتائج مستوى مرتفعاً للتوافق المهني لدى مديري المدارس. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي التوافق المهني في استخدام كل من أسلوب التعاون والتسوية لصالح مرتفعي التوافق المهني. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين مديري المدارس في مستوي التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، وبينت دراسة دوميس (2009) Dumaisتحليل منحي النمو على التطلعات المهنية الذاتية للشباب، وتكونت عينة الدراسة من (414) شاباً، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين التطلع للإنجاز والتوافق المهني، وكما أظهرت أن العاملين الذين

استخدموا استراتيجية ملائمة في العمل أظهروا أكثر قدرة على التوافق المهني.وأشارت دراسة بيرتونتل وآخرين (et.al Bartoneetal2009)إلى معرفة تأثير الصلابة النفسية لدى العاملين بالأكاديمية العسكرية الأمريكية،وتم استخدام أداة الدراسة عبارة عن تقييمات المشرفين عليهم، وأظهرت نتائج الدراسة أن الصلابة النفسية تزيد من نسبة الحالة الانبساطية لديهم،وبينت أن أداء قدراتهم العقلية تزداد بشكل كبير ،وأشارت أن الصلابة النفسية تزيد من نسبة التكيف الاجتماعي، وتؤثر على السمات الشخصية القيادية بالإيجاب،بينت دراسة راضي (2008) الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (361) من أمهات شهداء انتفاضة الأقصى. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الصلابة النفسية وكل من الالتزام الديني والمساندة الاجتماعية. كما أشارت النتائج عدم وجود فروق في الصلابة النفسية تعزى لمتغيري المستوى التعليمي والعمر، وأشارت دراسة المشعان(2007) إلى معرفة الصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الحكومي، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (290) موظفا وموظفة في مختلف القطاعات الحكومية الكويتية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى تمتع العاملين بالقطاع الحكومي الكويتي بمستوى متميز من "الصلابة النفسية" كمردود إيجابي للأمن الوظيفي والاجتماعي والنفسي وتشابه الظروف التي يعمل بها الموظفون، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور، والإناث في متغيرات الصلابة النفسية، وأوضحت النتائج أن الصلابة النفسية تعد من محددات الشخصية المهمة التي يجب على القطاعات أن تعمل على تنمية الوعي بها، وأنه يجب التركيز على الإيجابيات وتنمية الصحة النفسية لدى العاملين في القطاع الحكومي"، وبينت دراسة أبو ندى (2007) إلى معرفة الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (549) من طلبة الجامعة، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الصلابة النفسية لدى طلبة الجامعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائيا بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية لدى أفراد العينة. كما بينت النتائج عدم وجود علاقة بين بعد الالتزام وبعدي ضغوط الرواتب وضغوط القيم الاجتماعية والدرجه الكلية للضغوط. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا بين مرتفعي الصلابة ومنخفضي الصلابة في درجاتهم على ضغوط الحياة لصالح مرتفعي الصلابة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس، وأوضحت دراسة دخان (2006) إلى معرفة الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية، وتكونت عينة الدراسة من (541) من طلبة الجامعة،وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معدل الصلابة النفسية لدى أفراد العينة (77.33%) كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والصلابة النفسية.

وأوضحت دراسة الحليبي (2004) إلى معرفة الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني وأجريت الدراسة على عينة قوامها(187) عضواً تدريسياً من كليات المعلمين في "المملكة العربية السعودية"، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في الأقسام التربوية والأقسام العلمية، في كل من درجات مقياس الاتجاهات التربوية، ودرجات مقياس التوافق المهني ،لصالح الأقسام التربوية، وكشفت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً، بين كل من درجات

مقياس التوافق المهني، ودرجات الاتجاهات التربوية على عينة الدراسة، وبينت دراسة سلامة(2003) العلاقة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وتكونت عينة الدراسة من (302) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس . كما بينت النتائج عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ، وأوضحت دراسة البهاص (2002): العلاقة بين الإنهاك النفسي، والصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (144)معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين أبعاد الإنهاك النفسي وأبعاد الصلابة النفسية لدى أفراد العينة كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في الصلابة النفسية بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وأشارت دراسة أوراتا (Orata1999) إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهـايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم، وقد تم التوصل إلى نتائج تفيد بأن أكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس؛ هي أن بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة إلى حد ما، مما يرهق عضو هيئة التدريس، ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر، وهو أمر لا يحقق التفاعل اللازم له. وأخيرا أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي، وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي، لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج ، وأشارت دراسة Gerson جيرسون (1998) إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية ومهارات المواجهة والضغوط لدى طلبة الدراسات العليا، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (101) من طلبة الدراسات العليا، وأشارت نتائج الدراسة الى أن الطلبة الذين حصلوا على درجات صلابة مرتفعة كانوا يستخدمون مهارات مواجهة إيجابية وأكثر فاعلية من الذين حصلوا على درجات صلابة منخفضة، كما أشارت النتائج لوجود علاقة سالبة دالة بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية، وبينت دراسة حكيم (1995) إلى التعرف على الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين. وتكونت العينة من (605) من أعضاء هيئة التدريس.وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تبعا لمتغيرات (العمر، والتأهيل التربوي) كما بينت النتائج وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة طبقاً للدرجة العلمية وسنوات الخبرة، وأظهرت دراسة محمد (1994) إلى معرفة المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وعلاقتها بالتوافق المهني في بعض كليات جامعة الإسكندرية، على عينة عشوائية، وقد أشارت النتائج إلى وجود عدد من المشكلات مثل: العبء التدريسي، ووجود أعداد كبيرة من الطلاب مما لا يساعد على الابتكار والتجديد ،كما برزت مشكلة عدم توافر الأجهزة والمعامل اللازمة للبحث العلمي، وعدم وجود غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس، وعدم وجود مجلة علمية مختصة لنشر الأبحاث العلمية، كما أشارت النتائج إلى معاناة أفراد العينة من المشكلات الإدارية كسوء الأساليب الإدارية المتبعة فى الجامعة،والتي

تعيق إنجاز معاملات أعضاء هيئة التدريس الإدارية، كما أشارت النتائج إلى معاناة أفراد العينة من بعض المشكلات الاجتماعية والثقافية، وكان أبرزها مشكلة انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة عند القيام بالمهام العلمية، أو نظير القيام بأعمال إضافية، وأوضحت دراسة نصر الدين (1992) إلى أن دراسة العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.وتكونت عينة الدراسة من (222) عضواً تم اختيارهم طبقياً.وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً وأن إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات كانت عوامل منخفضة الرضا.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في هذا الموضوع يمكن استخلاص الآتي:

- أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود مجموعة من الاتجاهات التربوية لدى عضو هيئة التدريس في جامعات ومؤسسات التعليم العالي تؤدي إلى عدم التوافق المهني لدى فئة من أعضاء هيئة التدريس.
- أشارت الدراسات أن معاناة عضو هيئة التدريس من بعض المشكلات يؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي ، وبالتالي على توافقه المهني.
- اتفقت بعض الدراسات السابقة كدراسة (أبو ندى: 2007) مع الدراسة الحالية في عدم وجود فروق في الصلابة النفسية تعود لمتغير النوع الاجتماعي،واختلفت مع نتائج دراسة (البهاص: 2002) التى أشارت إلى وجود فروق في الصلابة النفسية لصالح الذكور.
- اتفقت نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية فى وجود فروق في التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس فى الكليات الإنسانية بالمقارنة بالكليات العلمية.
- وتمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى تناولها للصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين الفلسطينيين.

إجراءات الدراسة

ـــ منهج الدراسة:اتبع الباحثان فى الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لموضوع وأهداف الدراسة، حيث يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة موجودة متاحة للدراسة والقياس.

ـــ عينة الدراسة: قام الباحثان باختيار العينة بالطريقة الطبقية تكونت من (200) موظف من الأكاديميين فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة (جامعة الأقصى، الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة القدس المفتوحة) والجدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المقياسين التاليين:

1. مقياس الصلابة النفسية (إعداد: الباحثين)
2. مقياس التوافق المهني (إعداد: الباحثين)

- مقياس الصلابة النفسية

قام الباحثان بإعداد مقياس الصلابة النفسية ،ويتكون المقياس من (30) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

1. الالتزام : (10 فقرات) .
2. التحكم: (10 فقرات).
3. التحدي: (10 فقرات).

أولا / التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية

يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات النوع الاجتماعي، الجامعة، المؤهل الأكاديمي، نوع الكلية

النوع	ذكر	أنثى			المجموع
	156	44			200
الجامعة	الأقصى	الإسلامية	الازهر	القدس المفتوحة	200
	63	54	52	31	
المؤهل الأكاديمي	ماجستير	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ دكتور	200
	84	74	28	14	
نوع الكلية	إنسانية	علمية			200
	140	60			

صدق المحتوى باستخدام المحكمين

تم عرض المقياس في صورته الأولية على (8) من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والمتخصصين في جامعات قطاع غزة، وذلك لتعديل ما يرونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياسين لا تقل عن (85%) مما يعني أن المقياس صالح للتطبيق على عينة الدراسة.

الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي)

حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (32) فرداً، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين المقياس ككل ، كما في الجداول في ملحق رقم (1):

يتبين من الجداول أن جميع العبارات كانت دالة إحصائية عند مستوي 0.01 ، 0.05 وهذا يشير الى تمتع العبارات بدرجة مرتفعة من الصدق . وأنه توجد ارتباطات دالة إحصائية بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة يساوي 50.0، وبذلك يكون الباحثان قد تحققا من أن المقياس يتسم بدرجة عالية من الصدق.

ثانياً__ تصحيح المقياس: يستجيب المفحوص على كل فقرة حسب سلم ليكارت الرباعي الذي يتكون من البدائل:(مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً)، ويقابلها على التوالي الدرجات(4 - 3 - 2- 1)، حيث أن هناك (22) فقرة إيجابية، و(8) فقرات سلبية حيث تم عكس الدرجات لتكون(مرتفع ، متوسط ، منخفض، منخفض جداً)، ويقابلها على التوالي الدرجات (1 -2 -3 -4)، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (30 – 120) درجة، وعليه تكون أعلى درجة على المقياس (120) درجة وأدنى درجة هي (30).

جدول رقم (2)

مصفوفة ارتباطيه تبيَن أبعاد مقياس الصلابة النفسية

البيان	مجال الالتزام	مجال التحكم	مجال التحدي
مجال الالتزام	-		
مجال التحكم	×0.367	-	
مجال التحدي	××0.618	×0.426	-
المجال الكلي	××0.827	××0.746	××0.829

×× دالة عند مستوى دلالة 0.01 × دالة عند مستوى دلالة 0.05

تصحيح المقياس

يستجيب المفحوص على كل عبارة حسب سلم رباعي يتكون من البدائل التالية(غالباً – أحياناً – نادراً) وقد أعطيت لهذا السلم الدرجات التالية على الترتيب (3 – 2 –1) في حال أن تكون العبارات موجبة والعكس في حال أن تكون العبارات سالبة، والدرجة المرتفعة علي المقياس تدل على الصلابة النفسية المرتفعة والعكس صحيح، ومن ثم إعطاء التقديرات حسب النسب المئوية لمجموع درجات المفحوص على عبارات المقياس، وثم احتساب النسبة المئوية كالتالي:

درجة المفحوص على المقياس ÷ المجموع الكلي لعبارات المقياس × 100، وجاءت التقديرات كما يلي:

-صلابة نفسية منخفضة: إذا حصل المفحوص على 50% فأقل، ودرجات هذا المستوى تكون من 60 درجة فأقل.

-صلابة نفسية متوسطة: إذا حصل المفحوص على 51% -67 %، وتقع درجات هذا المستوى بين 61 – 80 درجة.

-صلابة نفسية مرتفعة: إذا حصل المفحوص على 68% – 83 %، وتقع درجات هذا المستوى بين 81-100 درجة.

-صلابة نفسية مرتفعة جداً: إذا حصل المفحوص علي 84% – 100%، وتقع درجات هذا المستوي بين 101 / 120 درجة.

ثبات المقياس

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام الطرق التالية:

1. طريقة التجزئة النصفية: وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين نتائج الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية، وحصل على معاملات الثبات التي يوضحها الجدول رقم (6).

جدول رقم (3)

يبين معامل ثبات مقياس الصلابة النفسية

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
1	مجال الالتزام	10	0.5573	0.7157	0.01
2	مجال التحكم	10	0.5730	0.7286	0.01
3	مجال التحدي	10	0.3645	0.5342	0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، وأن معامل الثبات الكلي كان (0.7959) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (4)

يبين معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية

م	المجال	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	مجال الالتزام	0.7741
2	مجال التحكم	0.7335
3	مجال التحدي	0.4506

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ جميعها كانت مرتفعة.

مقياس التوافق المهني

قام الباحثان بإعداد مقياس التوافق المهني بعد اطلاعهما ومراجعتهما لبعض الأدبيات والمقاييس في هذا المجال، ويتكون المقياس من (32) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي:

1. الرضا الذاتي: (8 فقرات).
2. الاتزان الانفعالي: (8 فقرات).
3. العلاقات الاجتماعية: (8 فقرات).
4. النمو المهني: (8 فقرات).

أولا. التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

ــ صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية

صدق المحتوى باستخدام المحكمين

تم عرض المقياس في صورته الأولية على (8) من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والمتخصصين بالمجال، وذلك لتعديل ما يرونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياسين لا تقل عن (85%) مما يعني أن المقياس صالح للتطبيق على عينة الدراسة.

الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي)

حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (32) فرداً، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل فقرة وبين المقياس ككل ، كما في الجداول ملحق رقم (2):حيث تبين من الجداول أن جميع العبارات كانت دالة إحصائية عند مستوي 0.01 ، 0.05 وهذا يشير الي تمتع العبارات بدرجة مرتفعة من الصدق .

جدول (5)

مصفوفة ارتباطيه بين مجالات مقياس التوافق المهني

البيان	الرضا الذاتي	الاتزان الانفعالي	العلاقات الاجتماعية	النمو المهني
الرضا الذاتي	-			
الاتزان الانفعالي	0.475××	-		
العلاقات الاجتماعية	0.353×	0.634××	-	
النمو المهني	0.371×	0.706×	0.761××	-
المجال الكلي	0.462××	0.925××	0.763××	0.873××

×× دالة عند مستوى دلالة 0.01 × دالة عند مستوى دلالة 0.05

ثانياً_ تصحيح المقياس

يستجيب المفحوص على كل فقرة حسب سلم ليكارت الرباعي الذى يتكون من البدائل: (مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً)، ويقابلها على التوالي الدرجات (1-2-3-4)، حيث أن هناك (16) فقرة إيجابية، و(16) فقرة سلبية حيث تم عكس الدرجات لتكون (مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً)، ويقابلها على التوالي الدرجات (1 - 2 - 3 4-)، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (32 - 128) درجة، وعليه تكون أعلى درجة على المقياس (128) درجة وأدنى درجة هي (32).

-توافق مهني منخفض: إذا حصل المفحوص على 50% فأقل، ودرجات هذا المستوى تكون من 80درجة فأقل.

-توافق مهني متوسط: إذا حصل المفحوص على 51% - 69%، وتقع درجات هذا المستوى بين 81-110 درجة.

-توافق مهني مرتفع: إذا حصل المفحوص على

70% - 85%، وتقع درجات هذا المستوى بين 111-135 درجة.

-توافق مهني مرتفع جداً: إذا حصل المفحوص على86% - 100%، وتقع درجات هذا المستوى بين 136- 160 درجة.

ثبات المقياس

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام الطرق التالية:

1.طريقة التجزئة النصفية: وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية، وحصل على معاملات الثبات التي يوضحها الجدول التالي

جدول رقم (6)

يبين معامل ثبات مقياس التوافق المهني

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
1	الرضا الذاتي	8	0.3601	0.5295	0.01
2	الاتزان الانفعالي	8	0.6135	0.7604	0.01
3	العلاقات الاجتماعية	8	0.2638	0.4231	0.01
4	النمو المهني	8	0.3724	0.5427	0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة، وأن معامل الثبات الكلي كان (0.5975) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول رقم (7)

يبين معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني

م	الأبعاد	معامل ثبات ألفا كرنوباخ
1	الرضا الذاتي	×0.4819
2	الاتزان الانفعالي	×0.7078
3	العلاقات الاجتماعية	×0.6067
4	النمو المهني	×0.5871

× دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ جميعها كانت مرتفعة.

خطوات وإجراءات الدراسة

-تم تحديد عينة الدراسة بالطريقة الطبقية ، وتكونت من (200) من الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.

-قام الباحثان بإعداد مقياس الصلابة النفسية، ومقياس التوافق المهني، كما قاما بالتحقق من الخصائص السيكومترية لهما.

-قام الباحثان بطبيق مقياس على عينة الدراسة .

-استخرجا نتائج الدرسة وتفسيرها وربطها بالأدب السيكولوجي .

-ثم التوصل إلى توصيات الدراسة .

-مراجع تراث الدراسة الحالية .

-تعريف مصطلحات الدراسة .

-تحديد مجالات مقياس الإحباط لدى المراهق موضع الدراسة ،وهى المجال النفسي ،والمجال الاجتماعى ،والمجال الاقتصادى ،والمجال الأمني .

-عرض المقياس فى صورته المبدئية على بعض

أعضاء الهيئة التدريسية في أقسام علم النفس في الجامعات الفلسطينية بغزة .

-وبناءً على ما سبق من خطوات أعد الباحث مقياس الإحباط عند المراهقين موضع الدراسة ،وقد شمل على (80) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي النفسي،والاجتماعي ،والاقتصادي ،والأمني .

نتائج الدراسة ومناقشتها

إجابة السؤال الأول الذي ينص على "ما مستوى الصلابة النفسية لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بحساب التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية. وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (8)، يتضح من الجدول أن استجابة أفراد العينة من الأكاديميين في جامعات قطاع غزة على مجالات مقياس الصلابة النفسية قد جاءت فوق المتوسط .ويفسر الباحثان هذه النتائج من خلال أن الأكاديميين في جامعات قطاع غزة يعيشون في حاله من الاطمئنان في عملهم من حيث المردود المادي، ذلك أنهم يتقاضون راتبهم شهرياً وبانتظام بخلاف الكثيرين من الفئات الأخرى في المجتمع الفلسطيني بقطاع غزة وهذا يجعلهم في حالة من الإطمئنان على مستقبلهم ومستقبل أسرهم ويعطيهم القدرة على مواجهة المواقف الضاغطة التي يعيشها أبناء الشعب الفلسطيني في قطاع غزة.

وهذا يتفق مع دراسة المشعان (2007) التي أشارت إلى تمتع العاملين بالقطاع الحكومي بمستوى متميز من الصلابة النفسية كمردود إيجابي للأمن الوظيفي وتشابة الظروف التي يعمل بها الموظفون. ومما يعزز نتائج هذه الدراسة أن الموظفين في قطاع غزة على مستوياتهم كافة ومجالات عملهم ومنهم الأكاديميون العاملون في جامعات قطاع غزة عاشوا فترة عصيبة وطويلة بعد الانقسام الذي حدث في عام 2006، حيث عاشوا مدَّة عامين لم يتقاضوا راتباً، ومع ذلك كانت لديهم القوة والصلابة النفسية للتحمل والالتزام، فقد كانوا يؤدون عملهم على أكمل وجه وكانوا ملتزمين بواجبات هذا العمل دون تقصير وبالتالي من المنطقي أن يأتي مجال الالتزام في الترتيب الأول بين مجالات الصلابة النفسية.كما يري الباحثان أن تمتع الأكاديميين بدرجة عالية من الثقافة يجعلهم على قدر كبير من التحكم في ظروفهم الحياتية والتكيف معها لأن لديهم القدرة على تحدي الظروف الصعبة خاصة في ظل علمهم وإدراكهم بأن كل ما يحدث إنما هو محاولات من الاحتلال الإسرائيلي للنيل من عزيمتهم ولبث التفرقة بين صفوف الفلسطينيين في قطاع غزة، من هنا كان التحدي لهذه الظروف والمحاولات الناشئة من قبل الإحتلال.ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى حجم الضغوط التي يواجهها الأكاديميون بحيث يزيد ذلك من مكونات الصلابة النفسية لديهم لمواجهة هذه المواقف الضاغطة.

جدول رقم (8)

يبين التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الصلابة النفسية

م	المجال	مجموع التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	الإلتزام	665	3.33	0.38
2.	التحكم	625	3.12	0.34
3.	التحدي	620	3.10	0.27
	المقياس ككل	620.37	3.10	027.

إجابة السؤال الثاني الذي ينص على "ما مستوى التوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة؟" وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بحساب التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

جدول رقم (9)

يبين التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني

م	المجال	مجموع التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	الرضا الذاتي	674	3.37	0.41
2.	الإتزان الإنفعالي	702	3.51	0.41
3.	العلاقات الإجتماعية	649	3.24	0.39
4.	النمو المهني	668	3.34	0.32
	المقياس ككل	668.78	3.34	0.32

يتضح من الجدول السابق أن استجابة أفراد العينة من الأكاديميين في جامعات قطاع غزة على مقياس التوافق المهني قد جاءت مرتفعة.

يتضح من الجدول السابق أن استجابة معظم أفراد العينة من الأكاديميين في جامعات قطاع غزة قد حسمت موقفها من التوافق المهني ،فوقعت هذه الاستجابات تحت معيار "مرتفع" ومعيار "متوسط" وفقاً للمعيار الذي تبنته الدراسة، وهذا يشير أن الاكاديميين في جامعات قطاع غزة يتمتعون بدرجة عالية من التوافق المهني.

ويفسر الباحثان هذه النتيجه بأن الأكاديميين يتقبلون عملهم ويبدون تقبلاً ورضاً عن المكانة الاقتصادية وارتياحا عن العلاقة السائدة بينهم وبين الطلبة. كما أن المكانة الاجتماعية للأكاديميين متحققة مقارنة بالمهن الأخرى، بالإضافة إلى أن ما يتقاضاه الأكاديميون يظل مقبولا بالرغم من تعقد الحياة وزيادة متطلباتها اليومية.

كما قد تعود هذه النتيجه لطبيعة العلاقات الإنسانية بين الأكاديميين مع إدارة الجامعة والطلبة فهذه العلاقة إذا كانت إيجابية، فإنها تنعكس على إحداث توافقهم المهني، وإذا كانت العلاقة سلبية فإنها سبب في سوء توافقهم المهني.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها الذي ينص على: هل توجد علاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة؟"

نلاحظ من الجدول رقم (10) وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات مقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية للمقياس، وبين جميع مجالات مقاييس التوافق المهني والدرجة الكلية للمقياس باستثناء مجال "النمو المهني" مع مجال "التحكم" حيث لم يتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما، وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة الصلابة النفسية ارتفعت درجة التوافق المهني، وتتفق النتائج مع نتائج دراسة (جيرسون 1998) التى أشارت إلى وجود علاقة بين الصلابة النفسية وأساليب الموجه الفعالة في الحياة. وهذا يدلل على أن مقومات الصلابة النفسية تساهم بشكل فعال في فهم المواقف والمشكلات التي تواجه الأكاديميين وبالتالي زيادة القدرة على مواجهتها بما يعني ذلك الوصول إلى توافق مهني إيجابي، وقد أشارت (الحواجري: 2004: 53) إلى أن الصلابة النفسية تتمثل في قدرة الأفراد على تحمل الضغوط النفسية ومقاومتها، وأن الأفراد المتمتعين بدرجة مرتفعة من الصلابةالنفسية لديهم سمات شخصية تمتاز بقدرة عالية على الالتزام، ويستمتعون بعملهم

وأنهم يملكون السيطرة على أمور حياتهم والقدرة على مجابهة التحديات التي تواجههم

جدول (10)

يبين معاملات الارتباط بين مجالات مقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية للمقياس مع مجالات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية للمقياس

الرقم	المجال	الالتزام	التحكم	التحدي	الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية
1	الرضا الذاتي	0.186××	0.153×	0.320××	0.273××
2	الاتزان الانفعالي	0.440××	0.330××	0.457××	0.519××
3	العلاقات الاجتماعية	0.400××	0.176×	0.289××	0.371××
4	النمو المهني	0.410××	0.104	0.285××	0.344××
	الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني	0.462××	0.244××	0.435××	0.485××

نتائج السؤال الرابع ومناقشتها الذي ينص على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الصلابة النفسية لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي(ذكر- أنثى)، الجامعة، المؤهل، نوع الكلية؟

أ.هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مقياس الصلابة النفسية لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير: النوع الاجتماعي(ذكر- أنثى)؟

نلاحظ من الجدول رقم (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع المجالات والمجال الكلي للمقياس،وتتفق النتائج مع نتائج دراسة (أبو ندى 2007) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الصلابة النفسية تعزى لمتغير النوع الاجتماعى ،وتختلف النتائج مع نتائج دراسة (البهاص: 2002) التى أشارت إلى وجود فروق في الصلابة النفسية بين الذكور والإناث لصالح الذكور.ويعزو الباحثان هذه النتيجة لما يتمتع به الجنسان من ظروف متشابهة في الكثير من مناحي الحياة اليومية، وخاصة على الصعيد الأكاديمي حيث تتوفر لهم الفرص المتساوية في الحياة الأكاديمية ،من خلال المواد التدريسية، وكذلك فيما يتعلق بالنظام والقانون الأكاديمي، ويظهر ذلك من خلال التعامل الأكاديمي اليومي، مع الطلبة، وكذلك إدارة الجامعات، والتحكم من خلال المواقف التي تتطلب من الأكاديمي مواصلة رسالته ،وتحديهم للظروف الصعبة التي يعاني منها الأكاديمي أسوة بباقي شرائح المجتمع، من خلال مواصلة رسالتة النبيلة في عملية البناء الإنساني.

ب. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الصلابة النفسية لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير الجامعة؟

نلاحظ من الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاكاديميين تبعاً لمتغير الجامعة (الأقصى، الإسلامية، الأزهر، القدس المفتوحة) في جميع المجالات والمجال الكلي للمقياس.وهذه النتيجة تدل على الحياة الأكاديمية تكاد تكون شبه موحدةفى جامعات قطاع غزة، وهذا حسب اعتقاد الباحثين ما أظهر عدم وجود فروق في الصلابةالنفسية لدى الأكاديميين، ولأن الأكاديمي يجد نفسه في العمل الجامعي بغض النظر عن الجامعة التي يلتحق بها.

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لمجالات مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

المجالات	النوع	العدد	المتوسط (4)	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الالتزام	ذكر	156	3.3455	0.37987	1.409	غير دالة
	أنثى	44	3.2523	0.38969		
التحكم	ذكر	156	3.1429	0.34866	1.202	غير دالة
	أنثى	44	3.0773	0.31168		
التحدي	ذكر	156	2.8340	0.31531	-1.522	غير دالة
	أنثى	44	2.9159	0.31545		
الدرجة الكلية للمقياس	ذكر	156	3.1075	0.28039	0.585	غير دالة
	أنثى	44	3.0818	0.25021		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.05) =1.98

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.01) =2.63

جدول رقم (12)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة لمقياس الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجامعة

المقياس	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الالتزام	بين المجموعات	0.516	3	0.172	1.176	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	28.679	196	0.146		
	المجموع	29.195	199			
التحكم	بين المجموعات	0.146	3	0.049	0.414	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	23.022	196	0.117		
	المجموع	23.168	199			
التحدي	بين المجموعات	0.228	3	0.076	0.756	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	19.691	196	0.100		
	المجموع	19.919	199			
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	0.175	3	0.058	0.778	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	14.725	196	0.075		
	المجموع	14.900	199			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.63

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.85

ج. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الصلابة النفسية لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

جدول رقم (13)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة لمقياس الصلابة النفسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الالتزام	بين المجموعات	2.658	3	0.886	6.543	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	26.537	196	0.135		
	المجموع	29.195	199			
التحكم	بين المجموعات	0.036	3	0.012	0.102	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	23.131	196	0.118		
	المجموع	23.168	199			
التحدي	بين المجموعات	0.200	3	0.067	0.663	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	19.719	196	0.101		
	المجموع	19.919	199			
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	0.471	3	0.157	2.134	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	14.429	196	0.074		
	المجموع	14.900	199			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.63

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.85

نلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات والمجال الكلي للمقياس باستثناء مجال الالتزام ، ولمعرفة اتجاه الفروق في مجال الالتزام تم استخدام اختبار شيفيه البعدي كما يبين الجدول التالي:

جدول رقم (14)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالتها في مجال " الالتزام " تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل	ماجستير م= 3.197	أستاذ مساعد م= 3.379	أستاذ مشارك م= 3.467	استاذ دكتور م= 3.514
ماجستير م= 3.197	-			
أستاذ مساعد م= 3.379	×0.182	-		
أستاذ مشارك م= 3.467	×0.270	0.088	-	
استاذ دكتور م= 3.514	×0.316	0.134	0.046	-

× دالة عند مستوى دلالة (0.05)

نلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي (أستاذ مساعد) والمؤهل العلمي (ماجستير) وذلك لصالح المؤهل العلمي (أستاذ مساعد) و بين المؤهل العلمي (أستاذ مشارك) والمؤهل العلمي (ماجستير) وذلك لصالح المؤهل العلمي (أستاذ مشارك) و بين المؤهل العلمي (أستاذ دكتور) والمؤهل العلمي (ماجستير) وذلك لصالح المؤهل العلمي (أستاذ دكتور) ولا يوجد فروق ذات دلالة بين فئات المؤهلات العلمية الأخرى واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة راضي (2008) لوجود فروق في الصلابة النفسية تعزي لمتغير المستوى التعليمي ،وهذا يشير إلى أن حملة المؤهل العلمي ماجستير أقل التزاماً من باقي فئات المؤهلات العملية الأخرى، وهذه النتيجة تشير إلى أن الارتقاء بالمؤهل العلمي الذى يحصل عليه الأكاديمي يمنحه المزيد من الخبرة كماً ونوعاً، ويساهم ذلك في ارتفاع مستوى الصلابة النفسية،كما أن المؤهل العلمي المرتفع يتيح للأكاديمي التقدم والحصول على المناصب الإدارية التي تتناسب مع الدرجة العلمية التي حصل عليها ،كما يرى الباحثان أن أصحاب الدرجة العلمية المرتفعة أكثر ممارسة للبحث العلمي، وهذا يزيد لديهم مهارة مواجهة المشكلات، وهذا ينعكس إيجاباً على الصلابة النفسية لديهم.وقد أظهرت النتائج وجود فروق فى بعد الالتزام لصالح ذوي المؤهل العلمي المرتفع، ويرى الباحثان أن هذه النتيجة تعود لقدرتهم على إدراك ما يحيط بهم من أحداث، وبالتالي ينعكس ذلك على طريقة مواجهتهم للأحداث والمواقف التي تحيط بهم، وقد أشارت كوباسا إلى أن الأفراد المتمتعين بدرجة مرتفعة من الصلابةالنفسية لديهم سمات شخصية تمتاز بقدرة عالية على الالتزام، ويستمتعون بعملهم وأنهم يملكون السيطرة على أمور حياتهم والقدرة على مجابهة التحديات التي تواجههم .

د. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الصلابة النفسية لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير: نوع الكلية (إنسانية– علمية)؟

نلاحظ من الجدول رقم (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية في مجال التحدي والمجال الكلي للمقياس فقط وذلك لصالح الكليات الإنسانية.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة لطبيعة العمل الأكاديمي في الكليات الإنسانية التي تشمل الأقسام الدراسية التي تعتني ببناء الإنسان، وكذلك الأمثلة خلال المحاضرات الأكاديمية تكون في الغالب من الواقع الحياتي للإنسان، وكذلك إعدادهم لسوق العمل ضمن حاجات الإنسان اليومية،ويرى الباحثان أن الأكاديميين العاملين بالكليات الإنسانية يغلبون الشق الأيمن من الدماغ، بينما يغلب الأكاديميون في الكليات العلمية الشق الأيسرمن الدماغ، وقد أشار البقسماوي (2009) إلى أن الشخص ذا النمط الأيسر يشعر بارتياح في حفظ المفردات وقوانيين الرياضيات ، أما الدماغ الأيمن فيحب فهم الأشياء والأفكار فهماً ملموساً مادياً، وأن الدماغ الأيمن يعتمد على الحدس أو البديهة.

نتائج السؤال الخامس ومناقشتها الذي ينص على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي(ذكر– أنثى)، الجامعة، المؤهل، ونوع الكلية؟

أ. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي(ذكر– أنثى)؟

نلاحظ من الجدول رقم (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في جميع المجالات والمجال الكلي لمقياس التوافق المهني.

جدول رقم (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لمجالات مقياس الصلابة النفسية تبعاً لمتغير نوع الكلية

المجالات	النوع	العدد	المتوسط (4)	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الالتزام	إنسانية	140	3.3479	0.38729	1.314	غير دالة
	علمية	60	3.2717	0.37057		
التحكم	إنسانية	140	3.1571	0.34810	1.893	غير دالة
	علمية	60	3.0617	0.31735		
التحدي	إنسانية	140	2.8793	0.32949	2.013	دالة عند 0.05
	علمية	60	2.7883	0.27561		
الدرجة الكلية للمقياس	إنسانية	140	3.1281	0.28325	2.230	دالة عند 0.05
	علمية	60	3.0406	0.24100		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.05) =1.98

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.01) =2.63

جدول رقم (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لمجالات مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

المجالات	النوع	العدد	المتوسط (4)	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الرضا الذاتي	ذكر	156	3.3550	0.36602	-1.206	غير دالة
	أنثى	44	3.4403	0.55542		
الاتزان الانفعالي	ذكر	156	3.5168	0.41955	0.371	غير دالة
	أنثى	44	3.4915	0.39473		
العلاقات الاجتماعية	ذكر	156	3.2452	0.38570	-0.146	غير دالة
	أنثى	44	3.2557	0.43129		
النمو المهني	ذكر	156	3.2171	0.43257	-1.533	غير دالة
	أنثى	44	3.3352	0.45652		
الدرجة الكلية للمقياس	ذكر	156	3.3335	0.30991	-0.779	غير دالة
	أنثى	44	3.3807	0.36607		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.05) =1.98

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.01) =2.63

وهذا يتفق مع نتائج دراسة العمري (1995م) ودراسة المدهون (2005) حيث أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس. وهذا يشير إلى حالة التوافق المهني لدي الأكاديميين من الجنسين، وخاصة أنهم يعيشون الظروف المهنية نفسها،وتتاح لهم الفرص للنمو المهني بغض النظر عن طبيعة جنسه، وهذا يوجد حالة من الرضا الذاتي لديهم ،ويفتح لديهم المجال للتنافس والإبداع في المجال الأكاديمي ،خاصة أن النجاح في العمل الأكاديمي يتطلب القدرة على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية، وإقامة علاقات أكثر توافقاً مما يشعره بأهمية ذاته، والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياته، وقدراته المتاحة، وبذل أقصى جهوده للنجاح

باستمرار.

ب. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير الجامعة؟

جدول رقم (17)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة لمقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجامعة

المقياس	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الذاتي	بين المجموعات	1.517	3	0.506	3.024	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	32.764	196	0.167		
	المجموع	34.281	199			
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	0.105	3	0.035	0.203	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	33.901	196	0.173		
	المجموع	34.006	199			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	0.332	3	0.111	0.706	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	30.729	196	0.157		
	المجموع	31.061	199			
النمو المهني	بين المجموعات	0.275	3	0.092	0.471	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	38.168	196	0.195		
	المجموع	38.444	199			
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	0.038	3	0.013	0.121	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	20.687	196	0.106		
	المجموع	20.726	199			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.63

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.85

نلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين تبعاً لمتغير الجامعة (الأقصى، الإسلامية، الأزهر، القدس المفتوحة) في جميع المجالات والمجال الكلي للمقياس باستثناء المجال الأول الرضا الذاتي ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه البعدي كما فى الجدول التالي:

جدول رقم (18)

نتائج اختبار شيفيه Scheffe Test للتعرف على اتجاه الفروق ودلالتها في مجال " الرضا الذاتي " تعزى لمتغير الجامعة

الجامعة	الأقصى م= 3.470	الإسلامية م= 3.245	القدس المفتوحة م= 3.358	الأزهر م= 3.399
الأقصى م= 3.470	-			
الإسلامية م= 3.245	×0.224-	-		
القدس المفتوحة م= 3.358	0.111-	0.113	-	
الأزهر م= 3.399	0.071-	0.153	0.040	-

× دالة عند مستوى دلالة (0.05)

نلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعة (الإسلامية) وجامعة (الأقصى) وذلك لصالح جامعة (الأقصى) ولا يوجد فروق ذات دلالة بين الجامعات الأخرى،وهذا يشير إلى أن الأكاديميين في جامعة الأقصى أكثر شعوراً بالرضا الذاتي مقارنة مع نظرائهم في الجامعة الإسلامية.ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى طبيعة العمل داخل جامعة الأقصى، حيث تعتبر هذه الجامعة الوحيدة في قطاع غزة التابعة للإشراف الكامل لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني (حكومية)، وعليه تتميز هذه الجامعة عن غيرها بقطاع غزة بتوفير الأمن الوظيفي لموظفيها الأكاديميين والإداريين، من خلال الأمن الوظيفي للموظفين الحكوميين، والذين يستفيدون من التأمين والادخار بعد سن التقاعد، وبناءً على ما سبق يرى الباحثان أن هذه النتيجة منطقية لصالح جامعة الأقصى.

ج. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

جدول رقم (19)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة لمقياس التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المقياس	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الذاتي	بين المجموعات	0.650	3	0.217	1.263	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	33.631	196	0.172		
	المجموع	34.281	199			
الاتزان الانفعالي	بين المجموعات	0.547	3	0.182	1.068	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	33.459	196	0.171		
	المجموع	34.006	199			
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	1.189	3	0.396	2.601	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	29.872	196	0.152		
	المجموع	31.061	199			
النمو المهني	بين المجموعات	1.387	3	0.462	2.445	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	37.057	196	0.189		
	المجموع	38.444	199			
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	0.618	3	0.206	2.009	غيردالة إحصائياً
	داخل المجموعات	20.107	196	0.103		
	المجموع	20.726	199			

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.63

قيمة "ف" الجدولية عند درجات حرية (3، 196) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.85

نلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات والمجال الكلي ،واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحربي (1996) التي أشارت إلى ارتفاع مستوى الرضا لدى أصحاب الدرجات العليا والمدة الأطول في الخدمة،واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة القريوتي (2010) التي أشارت لوجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً للمؤهلات العلمية والخبرة. وهذا يشير إلى طبيعة العمل الأكاديمي، الذى يسعى له جميع الأكاديميين من خلال إتقان العمل ويظهر ذلك من خلال ما يتمتع به الأكاديمي من رضا لمهنته،

وتميزه داخل المجتمع الذي يعيش فيه ،وكذلك إتاحة الفرص لهم لنسج العلاقات الاجتماعية المميزة من خلال المهنة، والسعي الدؤوب لجميع فئات الأكاديميين نحو النمو المهني، ويظهر ذلك بوضوح من خلال الحصول على الدرجات العلمية العليا، والإقدام المميز لهذه الشريحة نحو إعداد الأبحاث العلمية، التي يسعون من خلالها الى وضع الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمع، وكذلك المشاركة في المؤتمرات العلمية داخل الوطن وخارجه وهذا يتفق مع نتائج دراسة الشيخ (2009) التي أشارت لعدم وجود فروق في التوافق المهني تبعا لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف مع نتائج دراسة حكيم (1995) التي اشارت لوجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة طبقاً للدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

د. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لدى الأكاديميين في جامعات قطاع غزة تبعاً لمتغير: نوع الكلية (إنسانية- علمية)؟

جدول رقم (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لمجالات التوافق المهني تبعاً لمتغير نوع الكلية

المجالات	النوع	العدد	المتوسط (4)	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الرضا الذاتي	إنسانية	140	3.4125	0.38012	1.856	غير دالة
	علمية	60	3.2833	0.47827		
الاتزان الانفعالي	إنسانية	140	3.5545	0.38292	2.112	دالة عند 0.05
	علمية	60	3.4104	0.46492		
العلاقات الاجتماعية	إنسانية	140	3.2723	0.38906	1.337	غير دالة
	علمية	60	3.1896	0.40618		
النمو المهني	إنسانية	140	3.2929	0.40616	2.291	دالة عند 0.05
	علمية	60	3.1271	0.49333		
الدرجة الكلية للمقياس	إنسانية	140	3.3830	0.30789	2.554	دالة عند 0.05
	علمية	60	3.2526	0.34035		

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.05) =1.98

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (198) وعند مستوى دلالة (0.01) =2.63

نلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية في مجال الاتزان الانفعالي، وفي مجال النمو المهني وفي المجال الكلي للمقياس وكانت النتيجة لصالح الكليات الإنسانية في جميع هذه المجالات،اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (الحليبي: 2004) التي أشارت إلى وجود فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكليات التربوية مقارنة بالكليات العلمية، واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحربي (1996) التي اشارت إلى ارتفاع مستوى الانتاجية تبعاً لمتغير التخصص.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى طبيعة العمل داخل الكليات الإنسانية، وما يميزها عن الكليات العلمية من حيث طبيعة الأقسام العلمية التابعة لها، وكذلك طبيعة المساقات التدريسية التي تدرس للطلبة، والتي تدور في مضمونها نحو الإعداد لبناء الإنسان القادر على السعي لبناء المجتمع المعافى والمتطور، وكذلك مساعدتهم على التعامل مع ضغوط الحياة اليومية، وكيفية التغلب عليها، وأيضاً ما يدور داخل المحاضرة من شرح وطرح أمثلة غالبا ما تكون من

واقع حياة الطلبة، وبناء على كل ما سبق يصبح الأكاديمي في الكليات الإنسانية لديه القدرة المميزة على التوافق المهني، وإتاحة فرصة نسج العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة وخارجها، ويسهل عليه نموه المهني لأن متطلبات النمو المهني لدى الأكاديمي بالكليات الإنسانية أسهل وأقل وقتا من الكليات العلمية التي تحتاج للجهد والوقت لإنجازها.

التوصيات

•توفر بعثات للتحصيل العلمي العالي للكادر الأكاديمي.

•تطوير واستغلال قواعد البيانات حول الأشخاص المؤهلين مهنياً.

•استغلال الدافع الوطني لدفع الفلسطينيين المؤهلين الذين يعملون بالخارج للعمل بالمؤسسات المحلية لسنة أو أكثر.

•تطوير شبكات تكنولوجية للمؤهلين لتسهيل الوصول إليهم.

•القيام بإجراءات لتحسين النظرة للمحاضرين في الجامعات الفلسطينية.

•تحسين ظروف العمل للمحاضرين والعاملين وتشمل:

- الأجور والرواتب: تحديد حد أدنى على الأقل.
- الترقيات على أسس مهنية.
- تقليل الأعباء الأكاديمية.
- التمكين من إجراء الأبحاث.
- تطبيق سنة التفرغ (Sabbatical).
- توحيد بيئة حاضنة تشجع الإبداع والابتكار.

•تحسين أساليب ومعايير الاختيار للمحاضرين:

- عدم أخذ الخلفية الأكاديمية فقط.
- تقليل نسبة غير المتفرغين عدا الجامعة المفتوحة التي تطلب هذا.
- تطوير سياسات اعتمادية للدراسات التي يتم الحصول عليها بالانتساب.

•تطوير مستمر للعاملين:

- تطوير خطة تطوير وتقييم لكل مؤسسة أكاديمية.
- توفير خدمات مساعدة في المؤسسات الأكاديمية لتمكين العاملين من التعليم الأفضل.

المراجع

1. أبو غالي،عطاف و بسيسو، نادرة (2009). " التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة 6 الصراع لدى مديري المدارس الثانوية بقطاع غزة " ، مجلة الجامعة الإسلامية، (7سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلدالسابع عشر، العدد الثاني، ص419 – 4، يونيو 2009.

2. البقسماوي،زهير(2009)." الدماغ الأيسر مقابل الدماغ الأيمن"، مجلة النور، دمشق ، سوريا.

3.القريوتي، محمد، (2010). "الخصائص الديمغرافية والرضا الوظيفي لموظفي الخدمة العامة في الكويت " ، جامعة الكويت، المجلد 36، العدد 136.

4. أبو ندى، عبد الرحمن (2007). " الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدي طلبة جامعة الازهر بغزة " ، رسالة ماجستير ، جامعة الازهر، كلية التربية، قسم علم النفس، غزة.

5. الحربي، حمود صالح صابر (1996). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود " ، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 85.

6. دخان، نبيل كامل، الحجار، بشير إبراهيم (2006) : " الضغوط النفسية لدي طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم"، مجلة الجامعة الإسلامية،(سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الرابع عشر،العدد الثاني ،ص ص 398-369.

7. الكندي، نبيلة، (2010). " دور الأستاذ الجامعي في تطوير الأداء الأكاديمي للطالب في جامعة الكويت " ، مجلة جامعة الكويت، المجلد 36، العدد136.

8. العمري، بسام، (1995)، "الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية"، مجلة الدراسات النفسية، الجامعة الأردنية، العدد الخامس.

9. المدهون، موسى توفيق والبلداوي، عبد الحميد (2005). "عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص" ، مجلة الإداري ، السنة 27 ، العدد 101 ، يونيو: 55 – 79.

10. الحواجرة، عبدالله (2004) . "العلاقة بين الضغوط النفسية والإصابة بالقرحة الهضمية"، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية.

11. الخطيب، جمال والحديدي، مني (1991)." معوقات التربية الخاصة بالأردن"، مجلة دراسات (أ) ، م الثامن عشر ،ع الثاني ،الجامعة الأردنية.

12. حكيم، منظر حمزة (1995)." الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين"، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، العدد الثامن.

13. دخان ،نبيل (2003)." المقاومة النفسية لخبرة الاعتقال لدى الأسرى الفلسطينيين المحررين من السجون الإسرائيلية"، رسالة دكتوراة، جامعة تونس.

14. سلامة، انتصار(2003)." مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية"،رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية،نابلس، فلسطين.

15. سيد أحمد البهاص(2002)." الإنهاك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة " ، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد الواحد والثلاثون، المجلد الاول، ص384 – ص 414، مصر.

16. راضي، زينب نوفل (2008)." الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الاقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات"، رسالة ماجستير، قسم الصحة النفسية، الجامعة الإسلامية، غزة.

17.عبداللطيف بن حمد الحليبي(2004)."الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق

المهني"، مؤتمر تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المملكة العربية السعودية.

18. عماد مخيمر (1996). " إدراك القبول الرفض الوالدي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلاب الجامعة"، مجلة دراسات نفسية، المجلد السادس، العدد الثاني، ص 275 – ص 299.

19. عوض، عباس محمود (1987). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الأسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

20. عويد سلطان المشعان(2007). " الصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الحكومي"، المؤتمر الإقليمي الأول لعلم النفس لرابطة الأخصائيين النفسيين، جامعة الكويت، الكويت.

21. فواز الشيخ (2009). " التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير،قسم علم النفس،جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

22. محمد الشهري (2002). " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية "، رسالة ماجستير ،جامعةنايف العربية للعلوم الأمنية.

23. محمد، جيهان (2002). " دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في إدراك المشقة والتعايش معها لدى الراشيدين من الجنسين في سياق العمل"، رسالة ماجستير جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم علم النفس.

24. محمد، عنتر لطفي(1994). " المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية". دراسات تربوية – رابطة التربية الحديثة. مجلد 10، الجزء 73. القاهرة:. ص ص 235- 177

25. مخيمر، عماد (2002). مقياس الصلابة النفسية، مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.

26. نصر الدين، سمير عبد الله ، (1992). " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية" ، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز.

27. هيجان، أحمد (2004): علم النفس المهني، وزارة التربية والتعليم، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المراجع باللغة الانجليزية

27.Bartone, Pault, Eid, Jarle, Johnsen, Bjorn. (2009), " Big five Personality factors, hardiness, and social judg-ment as Predectors of leader Perfor-mance, **Leadership and Organiza-tion Development journal**, Volume 30, number 6, pp.498-521.

28.Dumais, Nancy, Hasni, Ab-delkrim(2009)
High school Intervention for influenza Biology and EpidemicsL/Psndemics: Impact on conceptual Understand-ing among adolescents **Life sciences education,** v8 n1 p26-71

29.Gerson, M(1998)Stress in gradu-ate students. UMI puplished doctorat dissertation, adler dchool of profes-sional psychology

30.Pedrot. Orata(1999) the Problem professor of education. **The journal of higher education.** 1991 p. p 589-598

31.Vanden Bos, (2010) (Ameta_ana-lytic examination hardiness: **Interna-tional journal of stress manage-ment,** volume 17, issue 4 (nov) pp. 227-205

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1).

الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي) لمقياس الصلابة النفسية :

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لمجال الالتزام

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	استطيع تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات.	0.545	0.01
2	تكمن قيمة الحياة في التزام الفرد بالمبادئ.	0.471	0.01
3	تضيع أوقاتي في أنشطة لا معنى لها.	0.589	0.01
4	أعتقد أن لي هدفاً أعيش من أجله.	0.536	0.01
5	أعتقد أن لدي الدافعية للمشاركة في الأنشطة المجتمعية.	0.742	0.01
6	أبادر لمساعدة الآخرين لحل مشاكلهم.	0.764	0.01
7	أعتقد أن البعد عن الناس راحة.	0.411	0.05
8	أهتم بالأحداث التي تجري حولي.	0.465	0.01
9	أجد صعوبة في التكيف مع الأخرين .	0.393	0.05
10	أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين.	0.820	0.01

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لمجال التحكم

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	أتخذ قراراتي بنفسي دون إملاء خارجي.	0.530	0.01
2	أعتقد أن لدي القدرة على تنفيذ خططي المستقبلية.	0.764	0.01
3	يعتمد نجاح أعمالي على مجهودي الذاتي.	0.713	0.01
4	أعتقد أن الحياة مجرد فرص.	0.392	0.05
5	أعتقد أن ما يحدث لي نتاج تخطيطي.	0.665	0.01
6	تلعب الصدفة دوراً هاماً في حياتي.	0.366	0.05
7	أستطيع التحكم في مجرى حياتي.	0.549	0.01
8	أعتقد أن سوء الحظ يعود لسوء التخطيط.	0.650	0.01
9	أعتقد أن لي تأثيراً قوياً على أحداث حياتي.	0.665	0.01
10	أخطط لحياتي ولا أتركها تحت رحمة الصدفة.	0.704	0.01

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية لمجال التحدي

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	أعتقد أن متعة الحياة تكمن في المواجهة.	0.506	0.01
2	أقتحم المشكلات لعلاجها.	0.561	0.01
3	أشعر أن لدي حب استطلاع ورغبة في المعرفة.	0.476	0.01
4	أعتقد أن لدي القدرة على المواصلة حتى الوصول إلى الحل.	0.547	0.01
5	تستنفر المشكلات قدرتي على التحدي.	0.405	0.05
6	أشعر بالتهديد على حياتي من الظروف المستقبلية.	0.363	0.05
7	أشعر أن لدي حب المفاخرة.	0.370	0.05
8	أبادر لمواجهة المشكلات لأنني أثق في قدراتي.	0.378	0.05
9	أستمتع بالحياة الثابتة والساكنة.	0.498	0.01
10	أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات قبل أن تحدث.	0.389	0.01

ملحق رقم (2).

الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي) لمقياس التوافق المهني :

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية مجال الرضا الذاتي

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	أفضل العمل الأكاديمي على العمل الإداري.	0.609	0.01
2	أشعر بالمتعة في عملي الأكاديمي.	0.663	0.01
3	أشعر بالحيوية أثناء أدائي لعملي الأكاديمي.	0.382	0.05
4	ألتزم بواجبات عملي الأكاديمي.	0.669	0.01
5	أشعر برتابة عملي الأكاديمي.	0.363	0.05
6	أفكر في البحث عن مهنة أخرى غير عملي الأكاديمي.	0.449	0.05
7	يعيق عملي الأكاديمي وصولي لمناصب مجتمعية عليا.	0.371	0.05
8	يحظى أصحاب العمل الحر بمكانة أفضل من الأكاديميين.	0.529	0.01

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية مجال الاتزان الانفعالي

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	أشعر بالراحة أثناء ممارستي لعملي الأكاديمي.	0.708	0.01
2	يمر الوقت بسرعة أثناء أدائي المحاضرة.	0.557	0.01
3	ممارستي لمهنتي الأكاديمية تزيد من ثقتي بنفسي.	0.693	0.01
4	أفضل أسلوب الحوار والمناقشة مع الطلبة.	0.383	0.05
5	تعيق الأنظمة الإدارية عملي الأكاديمي.	0.437	0.05
6	أشعر بالتوتر أثناء أدائي لعملي.	0.695	0.01
7	ينتابني الملل أثناء المحاضرة.	0.662	0.01
8	أشعر بالضيق أثناء توجهي للمحاضرة.	0.642	0.01

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية مجال العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	أشارك الطلبة في الأنشطة اللامنهجية.	0.537	0.01
2	يتمتع المحاضر بمكانة اجتماعية مرموقة.	0.414	0.05
3	أقيم علاقات إيجابية مع زملائي.	0.583	0.01
4	تتيح مهنتي لي التعرف على أشخاص مهمين.	0.588	0.01
5	أشعر أن مهنتي تقيد حريتي الشخصية.	0.684	0.01
6	أحرج من مشاركة الطلاب في مناسباتهم الاجتماعية.	0.552	0.01
7	أجد صعوبة في التعرف على زميل جديد.	0.389	0.05
8	تضايقني استفسارات الطلبة.	0.366	0.05

جدول يبين معاملات الصدق لكل فقرة مع الدرجة الكلية مجال النمو المهني

الرقم	العبارة	م. الصدق	م.الدلالة
1	أشارك في الدورات التدريبية.	0.647	0.01
2	أشعر بأهمية الإعداد المسبق للمحاضرة.	0.440	0.05
3	أستفيد من التقييم الأكاديمي للطلبة.	0.681	0.01
4	أعالج نقاط الضعف في المقررات الدراسية.	0.393	0.05
5	يضايقني إعداد الامتحانات.	0.490	0.01
6	أعتمد الطريقة التقليدية في المحاضرات.	0.371	0.05
7	يرتبط عملي الأكاديمي بالراتب.	0.442	0.05
8	يرهقني تدريس مقررات دراسية متعددة.	0.602	0.01

ملحق رقم (3).

المتوسطات والإنحرافات المعيارية لفقرات مقياس الصلابة النفسية :

جدول يبين التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب لاستجابات أفراد العينة على مقياس الصلابة النفسية

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.4	استطيع تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات.	627	3.14	0.623
.5	تكمن قيمة الحياة في التزام الفرد بالمبادئ.	731	3.66	0.606
.6	تضيع أوقاتي في أنشطة لا معنى لها.	669	3.35	0.713
.7	أعتقد أن لي هدفاً أعيش من أجله.	746	3.73	0.518
.8	أعتقد أن لدي الدافعية للمشاركة في الأنشطة المجتمعية.	645	3.22	0.733
.9	أبادر لمساعدة الآخرين لحل مشاكلهم.	654	3.27	0.768
.10	أعتقد أن البعد عن الناس راحة.	587	2.93	0.863
.11	أهتم بالأحداث التي تجري حولي.	670	3.35	0.663
.12	أجد صعوبة في التكيف مع الأخرين .	658	3.29	0.793
.13	أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين.	663	3.31	0.684
	المجال ككل	665.00	3.3250	0.3833
.14	أتخذ قراراتي بنفسي دون إملاء خارجي.	699	3.50	0.642
.15	أعتقد أن لدي القدرة على تنفيذ خططي المستقبلية.	677	3.38	0.615
.16	يعتمد نجاح أعمالي على مجهودي الذاتي.	694	3.47	0.609
.17	أعتقد أن الحياة مجرد فرص.	472	2.36	0.886
.18	أعتقد أن ما يحدث لي نتاج تخطيطي.	597	2.99	0.726
.19	تلعب الصدفة دوراً هاماً في حياتي.	636	3.18	0.807
.20	أستطيع التحكم في مجرى حياتي.	576	2.88	0.774
.21	أعتقد أن سوء الحظ يعود لسوء التخطيط.	578	2.89	0.929
.22	أعتقد أن لي تأثيراً قوياً على أحداث حياتي.	648	3.24	0.696
.23	أخطط لحياتي ولا أتركها تحت رحمة الصدفة.	680	3.40	0.673

	المجال ككل	625.70	3.1285	0.3410
.24	أعتقد أن متعة الحياة تكمن في المواجهة.	644	3.22	0.745
.25	أقتحم المشكلات لعلاجها.	611	3.06	0.771
.26	أشعر أن لدي حب استطلاع ورغبة في المعرفة.	702	3.51	0.657
.27	أعتقد أن لدي القدرة على المواصلة حتى الوصول إلى الحل.	687	3.44	0.662
.28	تستنفر المشكلات قدرتي على التحدي.	467	2.34	0.931
.29	أشعر بالتهديد على حياتي من الظروف المستقبلية.	564	2.82	0.939
.30	أشعر أن لدي حب المفاخرة.	353	1.76	0.951
.31	أبادر لمواجهة المشكلات لأنني أثق في قدراتي.	630	3.15	0.707
.32	أستمتع بالحياة الثابتة والساكنة.	432	2.16	1.039
.33	أشعر بالخوف من مواجهة المشكلات قبل أن تحدث.	614	3.07	0.916
	المجال ككل	570.40	2.8520	0.3163
	المقياس ككل	620.37	3.1018	0.2736

ملحق رقم (4).

المتوسطات والإنحرافات المعيارية لفقرات مقياس التوافق المهني :

جدول يبين التكرارات والمتوسطات والانحراف المعياري والنسب المئوية والترتيب لاستجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني

م	الفقرة	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
.5	أفضل العمل الأكاديمي على العمل الإداري.	690	3.45	0.819
.6	أشعر بالمتعة في عملي الأكاديمي.	731	3.66	0.590
.7	أشعر بالحيوية أثناء أدائي لعملي الأكاديمي.	718	3.59	0.651
.8	ألتزم بواجبات عملي الأكاديمي.	747	3.74	0.580
.9	أشعر برتابة عملي الأكاديمي.	515	2.58	1.136
.10	أفكر في البحث عن مهنة أخرى غير عملي الأكاديمي.	720	3.60	0.839
.11	يعيق عملي الأكاديمي وصولي لمناصب مجتمعية عليا.	667	3.34	0.822
.12	يحظى أصحاب العمل الحر بمكانة أفضل من الأكاديميين.	610	3.05	0.837
	المجال ككل	674.75	3.3738	0.4150
.13	أشعر بالراحة أثناء ممارستي لعملي الأكاديمي.	702	3.51	0.743
.14	يمر الوقت بسرعة أثناء أدائي المحاضرة.	688	3.44	0.713
.15	ممارستي لمهنتي الأكاديمية تزيد من ثقتي بنفسي.	726	3.63	0.675
.16	أفضل أسلوب الحوار والمناقشة مع الطلبة.	696	3.48	0.723
.17	تعيق الأنظمة الإدارية عملي الأكاديمي.	591	2.96	0.804
.18	أشعر بالتوتر أثناء أدائي لعملي.	736	3.68	0.671
.19	ينتابني الملل أثناء المحاضرة.	745	3.73	0.575
.20	أشعر بالضيق أثناء توجهي للمحاضرة.	734	3.67	0.710
	المجال ككل	702.25	3.5112	0.4133

.21	أشارك الطلبة في الأنشطة اللامنهجية.	501	2.51	0.874
.22	يتمتع المحاضر بمكانة اجتماعية مرموقة.	662	3.31	0.690
.23	أقيم علاقات إيجابية مع زملائي.	695	3.47	0.649
.24	تتيح مهنتي لي التعرف على أشخاص مهمين.	628	3.14	0.833
.25	أشعر أن مهنتي تقيد حريتي الشخصية.	644	3.22	0.957
.26	أحرج من مشاركة الطلاب في مناسباتهم الاجتماعية.	646	3.23	0.837
.27	أجد صعوبة في التعرف على زميل جديد.	704	3.52	0.750
.28	تضايقني استفسارات الطلبة.	716	3.58	0.779
	المجال ككل	649.50	3.2475	0.3950
.29	أشارك في الدورات التدريبية.	599	2.99	0.877
.30	أشعر بأهمية الإعداد المسبق للمحاضرة.	708	3.54	0.701
.31	أستفيد من التقييم الأكاديمي للطلبة.	632	3.16	0.865
.32	أعالج نقاط الضعف في المقررات الدراسية.	654	3.27	0.728
.33	يضايقني إعداد الامتحانات.	654	3.27	0.825
.34	أعتمد الطريقة التقليدية في المحاضرات.	653	3.26	0.836
.35	يرتبط عملي الأكاديمي بالراتب.	677	3.39	0.872
.36	يرهقني تدريس مقررات دراسية متعددة.	612	3.06	0.849
	المجال ككل	648.63	3.2431	0.4395
	المقياس ككل	668.78	3.3439	0.3227